

UGT te enseña lo que debes saber de las horas complementarias



Son aquellas horas pactadas por escrito entre un trabajador/a y un empresario/a para realizar más horas que la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial. En un contrato a tiempo a parcial, como norma general, no se pueden realizar horas extraordinarias.

Horas pactadas

Sólo se podrán formalizar en el caso de **contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual** y no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Los convenios colectivos podrán fijar porcentajes distinto con los límites de un mínimo de 30% y un máximo de 60% de las horas ordinarias contratadas.

TIPOS DE HORAS

Como **límite a las horas complementarias**, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder las horas de un trabajador a jornada completa.

Horas voluntarias

Para los contratos a tiempo parciales de **duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual**.

El número de horas no podrá superar el 15%, ampliable al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.



RÉGIMEN JURÍDICO



La **distribución y forma de realización** de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un **preaviso de tres días**.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los **límites en materia de jornada y descansos**.



Las horas complementarias efectivamente realizadas se **retribuirán como horas ordinarias**, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.



PAGO DE HORAS



El número y retribución de las horas complementarias realizadas se **deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social**.



El pacto de horas complementarias podrá **quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días**, una vez cumplido un año desde su celebración, **cuando concurren las siguientes circunstancias**:

Atención de las necesidades familiares enunciadas en el Art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida).

Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

RENUNCIA A LAS HORAS



En caso de la **negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias** en el supuesto que no se cumplan las reglas previstas en la legislación y explicadas en esta entrada, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.



DIFERENCIA HORAS EXTRAS Y COMPLEMENTARIAS



Las horas **extraordinarias** son horas de trabajo que se realizan **sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo**.

No pueden realizarse en los contratos a tiempo parcial y son **voluntarias** salvo causa de fuerza mayor o pacto.

En caso de que sean obligatorias, su negativa puede ser sancionada.

Deben ser **compensadas de manera específica**, como mínimo igual a la retribución ordinaria, o con descanso equivalente.

91 589 75 34
ugt@madrid.ugt.org

